



KOMISI PEMILIHAN UMUM
REPUBLIK INDONESIA

KEPUTUSAN SEKRETARIS JENDERAL
KOMISI PEMILIHAN UMUM REPUBLIK INDONESIA
NOMOR : 549/Kpts/Setjen/TAHUN 2016
TENTANG

PEDOMAN EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
DI LINGKUNGAN KOMISI PEMILIHAN UMUM

SEKRETARIS JENDERAL KOMISI PEMILIHAN UMUM REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang : a. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 29 ayat (1) Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Aparat Pengawasan Internal Pemerintah melakukan evaluasi atas implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan/atau evaluasi Kinerja pada Kementerian Negara/Lembaga/pemerintah daerah sesuai dengan kebutuhan berdasarkan kewenangannya;
- b. bahwa untuk melaksanakan evaluasi atas implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu membuat pedoman evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah sebagai acuan dan standar evaluasi dalam rangka meningkatkan akuntabilitas, responsibilitas, kinerja dan kualitas laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah di lingkungan Komisi Pemilihan Umum;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Keputusan Sekretaris Jenderal Komisi Pemilihan Umum tentang Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Komisi Pemilihan Umum;

Mengingat: . . .

- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
2. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4355);
3. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2011 tentang Penyelenggara Pemilu (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 101, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5246);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4614);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2006 tentang Tata Cara Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 96, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4663);
6. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 80);
7. Peraturan Komisi Pemilihan Umum Nomor 06 Tahun 2008 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Jenderal Komisi Pemilihan Umum, Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Provinsi, dan Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten/Kota sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Komisi Pemilihan Umum Nomor 22 Tahun 2008 tentang Perubahan Peraturan Komisi Pemilihan Umum Nomor 06 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Jenderal Komisi Pemilihan Umum, Sekretariat Komisi Pemilihan Umum

- Provinsi, dan Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten/Kota;
8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2012 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 589) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2013 tentang Perubahan Lampiran Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2012 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 793);
 9. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 986);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : KEPUTUSAN SEKRETARIS JENDERAL KOMISI PEMILIHAN UMUM TENTANG PEDOMAN EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH DI LINGKUNGAN KOMISI PEMILIHAN UMUM.

KESATU : Menetapkan Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Komisi Pemilihan Umum sebagaimana tercantum dalam Lampiran I sampai dengan Lampiran V Keputusan yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan ini.

KEDUA : Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Komisi Pemilihan Umum sebagaimana dimaksud pada Diktum KESATU merupakan acuan untuk melaksanakan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah bagi:

1. KPU RI;

2. KPU/ . . .

2. KPU Provinsi/KIP Aceh; dan
3. KPU/KIP Kabupaten/Kota.

KETIGA : Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Komisi Pemilihan Umum sebagaimana dimaksud pada Diktum KESATU meliputi:

1. maksud dan tujuan;
2. ruang lingkup evaluasi;
3. metodologi evaluasi;
4. teknik evaluasi;
5. materi evaluasi;
6. kertas kerja evaluasi;
7. penilaian dan penyimpulan; dan
8. pelaporan hasil evaluasi.

KEEMPAT : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 29 September 2016

SEKRETARIS JENDERAL
KOMISI PEMILIHAN UMUM
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

ARIF RAHMAN HAKIM

Salinan sesuai dengan aslinya

SEKRETARIAT JENDERAL

KOMISI PEMILIHAN UMUM REPUBLIK INDONESIA

Kepala Biro Hukum



Nur Syarifah

LAMPIRAN I
KEPUTUSAN SEKRETARIS JENDERAL
KOMISI PEMILIHAN UMUM REPUBLIK
INDONESIA
NOMOR: 549/Kpts/Setjen/TAHUN 2016
TENTANG
PEDOMAN EVALUASI AKUNTABILITAS
KINERJA INSTANSI PEMERINTAH DI
LINGKUNGAN KOMISI PEMILIHAN
UMUM

PEDOMAN EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
DI LINGKUNGAN KOMISI PEMILIHAN UMUM

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam rangka meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan, pemerintah mewajibkan setiap instansi pemerintah dan unit kerja untuk menyusun laporan akuntabilitas kinerjanya sebagai wujud pertanggung jawaban atas segala tugas dan kewajibannya.

Perbaikan tata kelola pemerintahan merupakan agenda penting dalam reformasi pemerintahan yang sedang dijalankan oleh pemerintah. Sistem manajemen pemerintahan yang berfokus pada peningkatan akuntabilitas dan sekaligus peningkatan kinerja berorientasi pada hasil (*outcome*) dikenal sebagai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). SAKIP diimplementasikan secara “*self assessment*” oleh masing-masing instansi pemerintah, hal ini berarti instansi pemerintah tersebut merencanakan sendiri, melaksanakan, mengukur dan memantau kinerjanya sendiri serta melaporkannya sendiri kepada instansi yang lebih tinggi. Dalam sistem yang mekanisme pelaksanaan demikian, perlu adanya evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) dari pihak yang lebih independen agar diperoleh timbal balik yang obyektif untuk perbaikan akuntabilitas dan kinerja instansi pemerintah dan unit kerja.

Evaluasi bertujuan untuk memperoleh informasi tentang implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dan saran perbaikan dalam meningkatkan kinerja dan penguatan akuntabilitas instansi pemerintah dan unit kerja sesuai dengan prioritas program pemerintah saat ini. Oleh sebab itu pelaksanaan evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) merupakan bagian yang *inherent* dengan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) harus dilaksanakan dengan sebaik-baiknya, untuk melaksanakannya diperlukan adanya Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) di Lingkungan Komisi Pemilihan Umum.

B. Maksud dan Tujuan

Pedoman ini dimaksudkan sebagai panduan dalam rangka pelaksanaan evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP).

Tujuan evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) adalah sebagai berikut :

1. memperoleh informasi tentang implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP);
2. menilai akuntabilitas kinerja unit kerja Komisi Pemilihan Umum;
3. memberikan saran perbaikan untuk peningkatan kinerja dan penguatan kelembagaan akuntabilitas kinerja unit kerja Komisi Pemilihan Umum; dan
4. memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) meliputi kegiatan evaluasi terhadap perencanaan strategis dan perencanaan kinerja tahunan termasuk penerapan anggaran berbasis kinerja, pelaksanaan program dan kegiatan, pengukuran capaian kinerja serta pelaporan kinerja yang digunakan dalam Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP).

C. Ruang Lingkup Evaluasi

Ruang lingkup evaluasi meliputi:

1. evaluasi akuntabilitas kinerja unit kerja Komisi Pemilihan Umum melalui evaluasi atas penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dan pencapaian kinerja organisasi.
2. evaluasi terhadap penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dilakukan dengan mempertimbangkan upaya yang telah dilakukan evaluatan sampai dengan saat terakhir pembahasan hasil evaluasi; dan
3. pemeringkatan hasil evaluasi unit kerja KPU RI, KPU Provinsi/KIP Aceh dan KPU/KIP Kabupaten/Kota.

D. Pengertian Umum

1. Komisi Pemilihan Umum Republik Indonesia, selanjutnya disingkat KPU RI, adalah lembaga penyelenggara pemilihan umum yang bersifat nasional, tetap, dan mandiri sebagaimana dimaksud dalam undang-undang penyelenggara pemilihan umum

dan diberikan tugas dan wewenang dalam penyelenggaraan Pemilihan berdasarkan ketentuan yang diatur dalam undang-undang Pemilihan.

2. Komisi Pemilihan Umum Provinsi/Komisi Independen Pemilihan Aceh, selanjutnya disebut KPU Provinsi/KIP Aceh, adalah lembaga penyelenggara pemilihan umum sebagaimana dimaksud dalam undang-undang penyelenggara pemilihan umum dan diberikan tugas menyelenggarakan Pemilihan Gubernur dan Wakil Gubernur berdasarkan ketentuan yang diatur dalam undang-undang Pemilihan.
3. Komisi Pemilihan Umum/Komisi Independen Pemilihan Kabupaten/Kota, selanjutnya disebut KPU/KIP Kabupaten/Kota, adalah lembaga penyelenggara pemilihan umum sebagaimana dimaksud dalam undang-undang penyelenggara pemilihan umum dan diberikan tugas menyelenggarakan Pemilihan Bupati dan Wakil Bupati dan/atau Walikota dan Wakil Walikota berdasarkan ketentuan yang diatur dalam undang-undang Pemilihan.
4. Inspektorat adalah Unit Organisasi di Sekretariat Jenderal KPU RI yang mempunyai tugas melaksanakan pengawasan intern di Lingkungan Komisi Pemilihan Umum RI, KPU Provinsi/KIP Aceh dan KPU/KIP Kabupaten/Kota.
5. Aparat Pengawasan Intern Pemerintah adalah Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan, Inspektorat Jenderal atau nama lain yang secara fungsional melaksanakan pengawasan intern, Inspektorat Provinsi dan Inspektorat Kabupaten/Kota.
6. Unit Kerja adalah Unit Kerja Setingkat Eselon II pada biro-biro dan Inspektorat di lingkungan KPU, KPU Provinsi/KIP Aceh serta Unit Kerja Setingkat Eselon III pada KPU/KIP Kabupaten/Kota yang melaksanakan program dan kegiatan tertentu dalam mencapai tujuan dan sasaran kinerja yang telah ditetapkan.
7. Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, selanjutnya disingkat AKIP, adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan/kegagalan pelaksanaan Program dan Kegiatan yang telah diamanatkan para pemangku kepentingan dalam rangka mencapai misi organisasi secara terukur dengan sasaran/target Kinerja yang telah

ditetapkan melalui laporan kinerja instansi pemerintah yang disusun melalui sistem pertanggungjawaban secara periodik.

8. Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, selanjutnya disingkat SAKIP, adalah rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.
9. Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, selanjutnya disingkat LAKIP, adalah dokumen yang berisi gambaran perwujudan AKIP yang disusun dan disampaikan secara sistematis dan melembaga.
10. Evaluasi adalah proses penilaian yang sistematis mencakup pemberian nilai, atribut, apresiasi dan pengenalan permasalahan serta pemberian solusi-solusi atas permasalahan yang ditemukan.
11. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, selanjutnya disebut Evaluasi AKIP, adalah kegiatan analisis kritis, penilaian yang sistematis, pemberian atribut, pengenalan permasalahan, serta pemberian solusi untuk tujuan peningkatan kinerja dan akuntabilitas instansi pemerintah oleh Inspektorat.
12. Laporan Hasil Evaluasi, selanjutnya disingkat LHE adalah laporan Inspektorat Sekretariat Jenderal KPU RI yang menyajikan informasi pelaksanaan SAKIP dan evaluasi atas kinerja unit kerja di lingkungan KPU yang dievaluasi sehingga diperoleh data sebagai bahan perbaikan.

BAB II

PELAKSANAAN EVALUASI SECARA UMUM

A. Manajemen Evaluasi

1. KPU merupakan lembaga instansi Pemerintah berbasis *core business* yaitu lembaga penyelenggara Pemilu yang bersifat nasional, tetap dan mandiri;
2. Unit Kerja KPU terdiri atas KPU RI, KPU Provinsi/KIP Aceh dan KPU Kabupaten Kota;
3. Pembinaan Penyelenggaraan SAKIP dilaksanakan oleh Biro Perencanaan;
4. Evaluasi Penyelenggaraan SAKIP di lingkungan KPU RI dilaksanakan oleh Inspektorat KPU RI;
5. Inspektorat melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja Unit Kerja setingkat Eselon II pada biro-biro dan inspektorat di lingkungan KPU RI dan KPU Provinsi/KIP Aceh.
6. Dalam pelaksanaan Evaluasi AKIP unit kerja di lingkungan KPU RI, KPU Provinsi/KIP Aceh dan KPU/KIP Kabupaten/Kota, Inspektorat dapat dibantu oleh KPU Provinsi/KIP Aceh dan Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKP);
7. KPU Provinsi/KIP Aceh untuk dan atas nama Inspektorat melakukan Evaluasi AKIP Unit Kerja Setingkat Eselon III pada KPU/KIP Kabupaten/Kota;
8. KPU Provinsi/KIP Aceh melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja KPU/KIP Kabupaten/Kota yang ada di wilayahnya sebagaimana disebut pada angka 7 (tujuh) dengan bantuan perwakilan Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKP) setempat.
9. Susunan Tim Evaluasi Internal KPU/KIP Kabupaten/Kota oleh KPU Provinsi/KIP Aceh sebagaimana disebut pada angka 8 (delapan) adalah sebagai berikut:
 - a. Wakil Penanggungjawab : Sekretaris KPU Provinsi/KIP Aceh
 - b. Pengendali Teknis : Unsur BPKP
 - c. Ketua Tim : Unsur BPKP
 - d. Anggota Tim : Unsur KPU RI
 - e. Anggota Tim : Unsur KPU Provinsi/KIP AcehTim evaluasi tersebut diberikan Surat Tugas sebagaimana dicantumkan dalam Lampiran VI Keputusan ini.

10. Sekretaris KPU Provinsi/KIP Aceh atas nama Inspektur menandatangani surat penugasan evaluasi dan Laporan Hasil Evaluasi AKIP KPU/KIP Kabupaten/Kota. Inspektorat KPU RI melakukan supervisi atas pelaksanaan Evaluasi AKIP oleh KPU Provinsi/KIP Aceh sebagaimana disebut angka 9 (sembilan).
11. Evaluasi AKIP unit kerja di lingkungan KPU RI, KPU Provinsi/KIP Aceh dan KPU/KIP Kabupaten/Kota dilakukan berdasarkan pedoman atau petunjuk pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang diterapkan di lingkungan KPU RI, KPU Provinsi/KIP Aceh dan KPU/KIP Kabupaten/Kota dengan mengacu pada Peraturan Presiden dan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi yang terkait dengan pelaksanaan Evaluasi AKIP.

B. Metodologi Evaluasi

Metodologi yang digunakan untuk melakukan Evaluasi AKIP adalah dengan teknik “*criteria referenced survey*” yaitu menilai secara bertahap langkah demi langkah (*step by step assessment*) setiap komponen dan menilai secara keseluruhan (*overall assessment*) dengan kriteria evaluasi dari masing-masing komponen yang telah ditetapkan sebelumnya. Penentuan kriteria evaluasi tertuang dalam Lembar Kriteria Evaluasi (LKE) dengan didasarkan pada:

1. kebenaran normatif apa yang seharusnya dilakukan menurut pedoman penyusunan AKIP;
2. kebenaran normatif yang bersumber pada modul-modul atau buku-buku petunjuk mengenai SAKIP;
3. kebenaran normatif yang bersumber pada *best practice* baik di Indonesia maupun di luar negeri; dan
4. kebenaran normatif yang bersumber pada berbagai praktik manajemen stratejik, manajemen kinerja dan sitem akuntabilitas yang baik.

Dalam menilai apakah suatu instansi atau unit kerja telah memenuhi kriteria harus didasarkan pada fakta obyektif dan *professional judgement* dari para evaluator dan supervisor.

C. Teknik Evaluasi

Teknik evaluasi pada dasarnya merupakan cara/alat/metode yang digunakan untuk pengumpulan dan analisis data. Pengumpulan

data dapat dilakukan dengan beberapa cara, yaitu melalui angket (*questionnaire*), wawancara, observasi, studi dokumentasi atau kombinasi di antara beberapa cara tersebut.

Questionnaire merupakan teknik pengumpulan data atau informasi dengan menyerahkan serangkaian daftar pertanyaan yang akan diisi oleh instansi atau unit kerja secara mandiri. Daftar pertanyaan yang diajukan dalam angket dapat bersifat terbuka maupun tertutup, pertanyaan terbuka merupakan bentuk pertanyaan yang jawabannya tidak disediakan, sehingga responden secara mandiri mengisi jawabannya. Pertanyaan tertutup merupakan bentuk pertanyaan yang jawabannya telah disediakan sehingga responden tinggal memilih jawaban yang telah disediakan. Beberapa hal yang dapat digunakan sebagai pedoman dalam membuat pertanyaan dan pernyataan antara lain adalah sebagai berikut :

1. pertanyaan dan pernyataan yang dibuat harus singkat, jelas dan tidak merugikan;
2. menghindari pertanyaan dan pernyataan ganda (dalam satu nomor pertanyaan yang harus dijawab hanya mengandung satu ide saja);
3. pertanyaan harus dapat dijawab oleh responden; dan
4. pertanyaan dan pernyataan harus relevan dengan maksud survei.

Wawancara merupakan bentuk pengumpulan data dan informasi yang dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan secara langsung kepada responden dan jawaban yang diterima dari responden dicatat secara langsung. Sebelum melakukan wawancara harus dipersiapkan dahulu jadwal dan catatan mengenai hal-hal atau materi yang akan ditanyakan, selain itu juga harus memperhatikan sikap, penampilan dan perilaku yang mengarah untuk dapat bekerja sama dengan calon responden. Untuk itu seseorang yang melakukan wawancara harus dapat bersikap netral dan tidak berusaha untuk mengarahkan jawaban atau tanggapan yang akan dikeluarkan oleh responden.

Observasi adalah teknik pengumpulan data dan informasi dengan melakukan pengamatan terhadap kegiatan suatu organisasi, observasi dalam pengertian sempit merupakan suatu pengamatan dengan menggunakan alat indera. Dalam konteks audit misalnya diminta untuk mengunjungi pabrik dalam rangka mengamati proses dan jalannya kegiatan produksi.

Studi dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dan informasi yang tidak secara langsung ditujukan kepada instansi atau unit kerja dan organisasi yang dievaluasi, dokumen yang digunakan dalam tahapan survei dapat berupa catatan, laporan maupun informasi lain yang berkaitan dengan instansi atau unit kerja yang dievaluasi.

Sedangkan teknik analisis data antara lain adalah telaahan sederhana, berbagai analisis dan pengukuran, metode statistik, perbandingan, analisis logika program dan sebagainya.

Berbagai teknik evaluasi dapat dipilih untuk digunakan dalam evaluasi namun pada akhirnya apapun teknik yang digunakan harus dapat mendukung penggunaan metode evaluasi ini.

D. Materi Evaluasi

Dalam mengevaluasi harus berpedoman pada daftar materi evaluasi yang sudah ditetapkan yaitu :

1. Perencanaan Kinerja
 - a. Dokumen Rencana Strategis (Renstra)
 - b. Dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT)
2. Pengukuran Kinerja
 - a. Indikator Kinerja
 - b. Pengukuran Kinerja
3. Pelaporan Kinerja
 - a. Pemenuhan Pelaporan
 - b. Kualitas Pelaporan
 - c. Pemanfaatan Pelaporan
4. Evaluasi Internal
 - a. Pemenuhan Evaluasi
 - b. Kualitas Evaluasi
 - c. Hasil Evaluasi
5. Pencapaian Kinerja
 - a. sasaran tepat.
 - b. indikator kinerja tepat.
 - c. target dapat dicapai.
 - d. informasi mengenai kinerja dapat diandalkan.
 - e. kinerja *outcome* selaras dengan *outcome* yang ingin dicapai dalam Renstra.

E. Kertas Kerja Evaluasi

Pendokumentasian langkah evaluasi dalam kertas kerja perlu dilakukan agar pengumpulan data dan analisis fakta-fakta dapat ditelusuri kembali dan dijadikan dasar untuk penyusunan LHE. Setiap langkah evaluator yang cukup penting dan setiap penggunaan teknik evaluasi diharapkan didokumentasikan dalam Kertas Kerja Evaluasi (KKE).

Kertas kerja tersebut berisi fakta dan data yang dianggap relevan dan berarti untuk perumusan temuan permasalahan. Data dan diskripsi fakta ditulis mulai dari uraian fakta yang ada, analisis (pemilahan, perbandingan, pengukuran dan penyusunan argumentasi) sampai pada saat simpulan.

Kertas kerja evaluasi dibuat sesuai dengan Lembar Kriteria Evaluasi (LKE) sebagaimana dimaksud pada Lampiran II untuk evaluasi SAKIP KPU Provinsi/KIP Aceh dan KPU/KIP Kabupaten/Kota dan Lampiran III untuk evaluasi SAKIP Biro.

F. Penilaian dan Penyimpulan

1. Evaluasi atas akuntabilitas kinerja instansi harus menyimpulkan hasil penilaian atas fakta objektif instansi pemerintah dalam mengimplementasikan perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi internal dan capaian kinerja sesuai dengan kriteria masing-masing komponen yang ada dalam Lembar Kerja Evaluasi (LKE).
2. Langkah penilaian dilakukan sebagai berikut :
 - a. Dalam melakukan penilaian, terdapat tiga variabel yaitu:
 - (1) komponen,
 - (2) sub-komponen, dan
 - (3) kriteria.
 - b. Setiap komponen dan sub-komponen penilaian diberikan alokasi nilai sebagai berikut:

No	Komponen	Bobot	Sub-Komponen
1	Perencanaan Kinerja	30%	a. Rencana Strategis 10%, meliputi: <ol style="list-style-type: none">1) Pemenuhan Renstra (2%);2) Kualitas Renstra (5%);3) Implementasi Renstra

			(3%) b. Rencana Kinerja Tahunan 20%, meliputi: 1) Pemenuhan RKT (4%); 2) Kualitas RKT (10%); 3) Implementasi RKT (6%).
2	Pengukuran Kinerja	25%	a. Pemenuhan pengukuran 5%; b. Kualitas pengukuran 12,5%; c. Implementasi pengukuran 7,5%.
3	Pelaporan Kinerja	15%	a. Pemenuhan pelaporan 3%; b. Kualitas pelaporan 7,5%; c. Pemanfaatan pelaporan 4,5%.
4	Evaluasi Internal	10%	a. Pemenuhan evaluasi 2%; b. Kualitas evaluasi 5%; c. Pemanfaatan hasil evaluasi 3%.
5	Capaian Kinerja	20%	a. Kinerja yang dilaporkan (<i>output</i>) 5%; b. Kinerja yang dilaporkan (<i>outcome</i>) 5%; c. Kinerja tahun berjalan (<i>benchmark</i>) 5%; d. Kinerja Lainnya 5%
	TOTAL	100%	

3. Penilaian terhadap butir 1 sampai 5 terkait dengan penerapan SAKIP pada instansi pemerintah, sedangkan butir 5 terkait dengan pencapaian kinerja baik yang telah tertuang dalam dokumen LAKIP maupun dalam dokumen lainnya. Butir 5a, 5b, dan 5c, penilaian didasarkan pada pencapaian kinerja yang telah disajikan dalam LAKIP maupun dokumen pendukung seperti Pengukuran Kinerja. Penilaian terhadap butir 5d dilakukan berdasarkan pada penilaian pihak lain (*stakeholders*) seperti opini Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) terhadap Laporan Keuangan, penilaian integritas Pelayanan Publik dari Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) dan lainnya. Pada satuan kerja KPU Provinsi/KIP

Aceh dan KPU/KIP Kabupaten/Kota penilaian kinerja didasarkan pada ada/tidaknya dokumen penghargaan dari *stakeholder*.

4. Setiap sub-komponen akan dibagi ke dalam beberapa pertanyaan sebagai kriteria pemenuhan sub-komponen tersebut. Setiap pertanyaan akan dijawab dengan ya/tidak atau a/b/c/d/e. Jawaban ya/tidak diberikan untuk pertanyaan-pertanyaan yang langsung dapat dijawab sesuai dengan pemenuhan kriteria. Jawaban a/b/c/d/e diberikan untuk pertanyaan-pertanyaan yang membutuhkan "*judgement*" dari evaluator dan biasanya terkait dengan kualitas suatu sub komponen tertentu
5. Setiap jawaban "Ya" akan diberikan nilai 1 sedangkan jawaban "Tidak" maka akan diberikan nilai 0.
6. Untuk jawaban a/b/c/d/e, penilaian didasarkan pada *judgement* evaluator dengan kriteria sebagai berikut:

Jawaban	Kriteria	Nilai
A	Memenuhi hampir semua kriteria (lebih dari 80% s/d 100%)	1
B	Memenuhi sebagian besar kriteria (lebih dari 60% s/d 80%)	0,75
C	Memenuhi sebagian kriteria (lebih dari 40% s/d 60%)	0,50
D	Memenuhi sebagian kecil kriteria (lebih dari 20% s/d 40%)	0,25
E	Sangat kurang memenuhi kriteria (kurang dari atau sama dengan 20%)	0

7. Apabila pertanyaan yang digunakan dalam kriteria berhubungan dengan kondisi yang memerlukan penyimpulan, karena terdiri dari beberapa sub kriteria, (misal kriteria mengenai kondisi sasaran atau Indikator Kinerja, berhubungan dengan lebih dari satu sasaran atau indikator kinerja, penilaian "Ya" atau "Tidak" dilakukan atas masing-masing sasaran atau indikator kinerja)
8. Dalam memberikan kategori ya atau tidak maupun a/b/c/d/e, evaluator harus benar-benar menggunakan *professional judgement* dengan mempertimbangkan hal-hal yang

mempengaruhi pada setiap kriteria, yang didukung dengan suatu kertas kerja evaluasi

9. Setelah setiap pertanyaan diberikan nilai maka penyimpulan akan dilakukan sebagai berikut:
 - a. tahap pertama nilai pada setiap pertanyaan pada setiap sub-komponen dijumlahkan sehingga ditemukan suatu angka tertentu misal: sub-komponen Kualitas Pengukuran mempunyai alokasi nilai 10% dan memiliki 10 (sepuluh) buah pertanyaan. Jika dari 10 (sepuluh) pertanyaan tersebut, ada 3 (tiga) pertanyaan yang dijawab “Ya” maka nilai untuk sub-komponen tersebut adalah: $(3/10) \times 10 = 3$;
 - b. untuk kriteria yang berhubungan dengan kondisi yang memerlukan penyimpulan, karena terdiri dari beberapa sub kriteria, penyimpulan tentang kriteria dilakukan melalui nilai rata-rata;
 - c. tahap berikutnya adalah melakukan penjumlahan seluruh nilai sub-komponen yang ada sehingga ditemukan suatu angka tertentu untuk total nilai dengan *range* nilai antara 0 s.d. 100.
 - d. setelah setiap pertanyaan diberikan nilai maka penyimpulan akan dilakukan sebagai berikut: Penyimpulan atas hasil *review* terhadap akuntabilitas kinerja instansi dilakukan dengan menjumlahkan angka tertimbang dari masing-masing komponen. Nilai hasil akhir dari penjumlahan komponen-komponen akan dipergunakan untuk menentukan tingkat akuntabilitas instansi yang bersangkutan terhadap kinerjanya, dengan kategori sebagai berikut:

No	Katagori	Nilai Angka	Kesimpulan
1	AA	>90 - 100	Sangat Memuaskan
2	A	>80 - 90	Memuaskan, Memimpin perubahan, berkinerja tinggi, dan sangat akuntabel
3	BB	>70 - 80	Sangat Baik, Akuntabel,

			berkinerja baik, memiliki manajemen kinerja yang andal
4	B	>60 - 70	Baik, Akuntabilitas kinerjanya sudah baik, memiliki system yang dapat digunakan untuk manajemen kinerja dan perlu sedikit perbaikan
5	CC	>50 - 60	Cukup (Memadai), Akuntabilitas kinerjanya cukup baik, taat kebijakan, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk memproduksi informasi kinerja untuk pertanggungjawaban, perlu banyak perbaikan tidak mendasar
6	C	>30 - 50	Kurang, Sistem dan tatanan kurang dapat diandalkan, memiliki sistem untuk manajemen kinerja tapi perlu banyak perbaikan minor dan perbaikan mendasar
7	D	0 – 30	Sangat Kurang, Sistem dan tatanan tidak dapat diandalkan untuk

			penerapan manajemen kinerja, perlu banyak perbaikan, sebagian perubahan yang sangat mendasar
--	--	--	--

G. Pelaporan Hasil Evaluasi

LHE disusun berdasarkan prinsip kehati-hatian dan mengungkapkan hal-hal penting bagi perbaikan manajemen kinerja instansi atau unit kerja yang dievaluasi. Permasalahan atau temuan hasil evaluasi (*tentative finding*) dan saran perbaikannya harus diungkapkan secara jelas dan dikomunikasikan kepada pihak instansi atau unit kerja yang dievaluasi untuk mendapatkan konfirmasi ataupun tanggapan secukupnya. Laporan hasil evaluasi terdiri dari laporan bentuk surat dan laporan bentuk bab.

Pelaporan hasil evaluasi disampaikan dengan laporan surat yang memuat hal-hal strategis dan mendesak untuk segera ditindaklanjuti sesuai dengan format sebagaimana tercantum dalam Lampiran IV dan Lampiran V Keputusan ini.

SEKRETARIS JENDERAL
KOMISI PEMILIHAN UMUM
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

ARIF RAHMAN HAKIM

Salinan sesuai dengan aslinya

SEKRETARIAT JENDERAL

KOMISI PEMILIHAN UMUM REPUBLIK INDONESIA

Kepala Biro Hukum



Nur Syarifah

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN			KRITERIA	CAPAIAN		KETERANGAN
					Y/T	NILAI	
1	2			3	4	5	6
		4	Program/kegiatan merupakan cara untuk mencapai (selaras dengan) tujuan/sasaran	Merupakan cara untuk mencapai, artinya: - Selaras; - Memiliki hubungan sebab akibat (kausalitas) - Cukup untuk mewujudkan tujuan dan sasaran dalam Renstra a. apabila lebih dari 80% program/kegiatan dalam Renstra telah selaras dengan tujuan/sasaran; b. apabila 60% < keselarasan ≤ 80%; c. apabila 40% < keselarasan ≤ 60%; d. apabila 20% < keselarasan ≤ 40% e. apabila keselarasannya ≤ 20%	A	1,00	
		5	Renstra telah menyajikan IKU	a. apabila lebih dari 80% IKU yang telah diformalkan dimanfaatkan untuk mengukur tujuan/sasaran dalam Renstra; b. apabila 60% < pemanfaatan IKU ≤ 80%; c. apabila 40% < pemanfaatan IKU ≤ 60%; d. apabila 20% < pemanfaatan IKU ≤ 40% e. apabila pemanfaatan IKU dalam Renstra ≤ 20%	A	1,00	
		6	Indikator kinerja tujuan (outcome) dan sasaran (outcome dan output) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	a. apabila lebih dari 80% indikator tujuan dan sasaran dalam Renstra telah memenuhi kriteria SMART (Specific, Measurable/dapat diukur, Achievable, Relevan, Timeline); b. apabila 60% < Indikator SMART ≤ 80%; c. apabila 40% < Indikator SMART ≤ 60%; d. apabila 20% < Indikator SMART ≤ 40% e. apabila indikator yang SMART ≤ 20%	A	1,00	
		7	Target kinerja ditetapkan dengan baik	a. apabila lebih dari 80% target yg ditetapkan berkriteria baik; b. apabila 60% < Target yg baik ≤ 80%; c. apabila 40% < Target yg baik ≤ 60%; d. apabila 20% < Target yg baik ≤ 40% e. apabila Target yg baik ≤ 20%	A	1,00	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN		KRITERIA	CAPAIAN		KETERANGAN	
				Y/T	NILAI		
1	2		3	4	5	6	
		8	Dokumen Renstra telah selaras dengan dokumen Renstra KPU RI	Selaras artinya tujuan, sasaran, indikator dan target-target kinerja dalam Renstra telah relevan dengan RPJMN/Renstra atasannya.	A	1,00	
				a. apabila > 80% sasaran yg ditetapkan telah selaras;			
				b. apabila 60% < Sasaran yg selaras ≤ 80%;			
				c. apabila 40% < Sasaran yg selaras ≤ 60%;			
				d. apabila 20% < Sasaran yg selaras ≤ 40%			
				e. apabila Sasaran yg selaras ≤ 20%			
		9	Dokumen Renstra telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi)	Yang dimaksud dengan hal-hal yg seharusnya adalah tujuan, sasaran, indikator dan target-target kinerja dalam Renstra telah mengacu pada:	A	1,00	
				- kontrak kinerja			
				- tugas dan fungsi			
				- core business			
				- praktik2 terbaik			
				a. apabila Renstra telah menetapkan hal-hal yg seharusnya lebih dari 80%;			
				b. apabila 60% < hal2 yg seharusnya ≤ 80%;			
				c. apabila 40% < hal2 yg seharusnya ≤ 60%;			
				d. apabila 20% < hal2 yg seharusnya ≤ 40%			
				e. apabila hal2 yg seharusnya ≤ 20%			
		c. IMPLEMENTASI RENSTRA (3 %)	Jawaban tentang Implementasi Renstra harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan dan Kualitas Renstra		1,00	3,00	
		10	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan dalam penyusunan dokumen perencanaan tahunan	dijadikan acuan artinya:	A	1,00	
				- Target2 kinerja jangka menengah dalam renstra telah di-breakdown dalam (selaras dengan) Target2 kinerja tahunan dalam Rencana kinerja tahunan			
				- Sasaran2 yang ada di renstra dijadikan Sasaran2 yang akan diwujudkan dalam Rencana kinerja tahunan			
				- Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam RKT menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Renstra			
				a. apabila lebih dari 80% sasaran dalam rencana kinerja tahunan telah selaras dengan Renstra;			
				b. apabila 60% < keselarasan sasaran RKT dengan Renstra ≤ 80%;			
				c. apabila 40% < keselarasan sasaran RKT dengan Renstra ≤ 60%;			
				d. apabila 20% < keselarasan sasaran RKT dengan Renstra ≤ 40%			
				e. apabila keselarasan sasaran RKT dengan Renstra ≤ 20%			

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN		KRITERIA	CAPAIAN		KETERANGAN	
				Y/T	NILAI		
1	2		3	4	5	6	
		11	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran	Digunakan sebagai acuan artinya:	A	1,00	
				- Target2 kinerja jangka menengah dalam renstra telah di-breakdown dalam (selaras dengan) Target2 kinerja tahunan dalam RKA			
				- Sasaran2 yang ada di renstra dijadikan outcome atau hasil2 program yang akan diwujudkan dalam RKA			
				- Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam Renstra unit kerja menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya outcome atau hasil2 program yang ada di RKA			
				a. apabila lebih dari 80% indikator hasil dalam RKA telah selaras dengan Renstra;			
				b. apabila 60% < keselarasan indikator hasil dalam RKA dengan Renstra < 80%;			
				c. apabila 40% < keselarasan indikator hasil dalam RKA dengan Renstra < 60%;			
				d. apabila 20% < keselarasan indikator hasil dalam RKA dengan Renstra < 40%			
				e. apabila keselarasan indikator hasil dalam RKA dengan Renstra < 20%			
		12	Dokumen Renstra telah direviu secara berkala	a. apabila Renstra telah direvisi dan hasilnya menunjukkan kondisi yang lebih baik (terdapat inovasi);	A	1,00	
				b. apabila Renstra telah direviu secara berkala dan hasilnya masih relevan dengan kondisi saat ini;			
				c. apabila Renstra telah direviu, ada upaya perbaikan namun belum ada perbaikan yang signifikan ;			
				d. apabila Renstra telah direviu			
				e. Tidak ada reviu			
	II. DOKUMEN PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (20 %)				100,00%	20,00	
	a.	PEMENUHAN PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (4 %)			1,00	4,00	
		1	Dokumen RKT telah ada	Ya, apabila ada dokumen rencana kinerja tahunan	Y	1,00	
		2	Dokumen RKT disusun sebelum mengajukan anggaran	Cukup jelas. Penilaian dengan ya/tidak	Y	1,00	
		3	Dokumen RKT telah memuat sasaran, program, indikator kinerja program/ sasaran, dan target kinerja tahunan	a. apabila RKT telah memuat keseluruhan subtansi komponen tersebut;	A	1,00	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN				KRITERIA	CAPAIAN		KETERANGAN
						Y/T	NILAI	
1	2				3	4	5	6
					b. apabila RKT telah memuat keseluruhan subtransi komponen tersebut, dan dilengkapi dengan > 60% indikator dan target yang SMART;			
					c. apabila RKT telah memuat keseluruhan subtransi komponen tersebut, dan dilengkapi dengan > 40% indikator dan target yang SMART;			
					d. apabila RKT tidak dilengkapi dengan Indikator sasaran			
					e. apabila RKT tidak dilengkapi dengan indikator dan target sasaran			
			b.	KUALITAS PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (10 %)		1,00	10,00	
			4	Program/ Sasaran telah berorientasi hasil	a. apabila lebih dari 80% sasaran telah berorientasi hasil;	A	1,00	
					b. apabila 60% < sasaran telah berorientasi hasil ≤ 80%;			
					c. apabila 40% < sasaran telah berorientasi hasil ≤ 60%;			
					d. apabila 20% < sasaran telah berorientasi hasil ≤ 40%			
					e. apabila sasaran telah berorientasi hasil ≤ 20%			
			5	Kegiatan dalam dokumen Renja merupakan cara untuk mencapai program/ sasaran (di RKT)	Kegiatan merupakan cara mencapai sasaran (selaras dan cukup): - memiliki hubungan kausalitas (menjadi penyebab) terwujudnya sasaran - memenuhi syarat kecukupan untuk terwujudnya sasaran	A	1,00	
					a. apabila lebih dari 80% kegiatan telah selaras dan cukup untuk mencapai sasaran;			
					b. apabila 60% < kegiatan telah selaras dan cukup ≤ 80%;			
					c. apabila 40% < kegiatan telah selaras dan cukup ≤ 60%;			
					d. apabila 20% < kegiatan telah selaras dan cukup ≤ 40%			
					e. apabila kegiatan telah selaras dan cukup ≤ 20%			
			6	RKT telah menyajikan IKU	a. apabila lebih dari 80% indikator di RKT adalah IKU;	A	1,00	
					b. apabila 60% < indikator di RKT adalah IKU ≤ 80%;			
					c. apabila 40% < indikator di RKT adalah IKU ≤ 60%;			
					d. apabila 20% < indikator di RKT adalah IKU ≤ 40%			
					e. apabila indikator di RKT adalah IKU ≤ 20%			
			7	Indikator kinerja sasaran/program dan kegiatan telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	a. apabila lebih dari 80% indikator di RKT memenuhi kriteria SMART;	A	1,00	
					b. apabila 60% < indikator di RKT memenuhi kriteria SMART ≤ 80%;			
					c. apabila 40% < indikator di RKT memenuhi kriteria SMART ≤ 60%;			
					d. apabila 20% < indikator di RKT memenuhi kriteria SMART ≤ 40%			
					e. apabila indikator di RKT memenuhi kriteria SMART ≤ 20%			

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN		KRITERIA	CAPAIAN		KETERANGAN
				Y/T	NILAI	
1	2		3	4	5	6
		8	Target kinerja ditetapkan dengan baik Target yg baik: - Selaras dengan Renstra; - Relevan dengan indikatornya; - Berdasarkan indikator yg SMART; - Berdasarkan basis data yang memadai	A	1,00	
			a. a, apabila lebih dari 80% target yg ditetapkan berkriteria baik;			
			b. b, apabila 60% < Target yg baik ≤ 80%;			
			c. c, apabila 40% < Target yg baik ≤ 60%;			
			d. d, apabila 20% < Target yg baik ≤ 40%			
			e. e, apabila Target yg baik ≤ 20%			
		9	Dokumen RKT telah selaras dengan dokumen Renstra KPU di atasnya Selaras: - Sasaran-sasaran yang ada di RKT merupakan sasaran-sasaran yang akan diwujudkan dalam Renstra; - Target kinerja RKT merupakan breakdown dari target kinerja dalam Renstra/RKP; - Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam RKT menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Renstra/RKP	A	1,00	
			a. a, apabila lebih dari 80% sasaran dalam RKT telah selaras dengan tujuan/sasaran Renstra/RKP;			
			b. b, apabila 60% < keselarasan sasaran RKT dengan Renstra/RKP ≤ 80%;			
			c. c, apabila 40% < keselarasan sasaran RKT dengan Renstra/RKP ≤ 60%;			
			d. d apabila 20% < keselarasan sasaran RKT dengan Renstra/RKP ≤ 40%			
			e. e, apabila keselarasan sasaran RKT dengan Renstra/RKP ≤ 20%			
		c. IMPLEMENTASI RKT (6%)	Jawaban tentang Implementasi RKT harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan dan Kualitas RKT	1,00	6,00	
		10	Dokumen RKT telah digunakan sebagai acuan untuk menyusun penetapan kinerja (PK) dijadikan acuan atau selaras: - Sasaran/program yang ada di RKT dijadikan sasaran yang akan diwujudkan dalam PK - Target kinerja dalam RKT dijadikan acuan dalam (selaras dengan) target kinerja tahunan dalam PK - Sasaran dan indikator yang diperjanjikan dalam PK didasarkan (mengacu) kepada sasaran dan indikator yang ada di RKT	A	1,00	
			a, apabila lebih dari 80% sasaran dan indikator kinerja di RKT telah ditetapkan dalam PK;			
			b, apabila 60% < sasaran dan indikator kinerja di RKT telah ditetapkan dalam PK ≤ 80%;			
			c, apabila 40% < sasaran dan indikator kinerja di RKT telah ditetapkan dalam PK ≤ 60%;			
			d apabila 20% < sasaran dan indikator kinerja di RKT telah ditetapkan dalam PK ≤ 40%			
			e, apabila sasaran dan indikator di RKT yg telah ditetapkan dalam PK ≤ 20%			

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN			KRITERIA	CAPAIAN		KETERANGAN
					Y/T	NILAI	
1	2			3	4	5	6
		11	Dokumen RKT telah digunakan sebagai acuan untuk menyusun anggaran (RKA) (a.l. Target kinerja RKT vs Target kinerja RKA)	dijadikan acuan atau selaras : - Sasaran yang ada di RKT dijadikan sasaran (hasil program) yang akan diwujudkan dalam RKA - Target kinerja tahunan dalam RKT telah diusulkan menjadi target kinerja tahunan dalam RKA - Hasil program, indikator dan target yang diusulkan dalam RKA dilandasi oleh sasaran, indikator dan target2 yang ada di RKT	A	1,00	
				a, apabila lebih dari 80% indikator dan target kinerja di RKT telah digunakan dalam RKA;			
				b, apabila 60% < indikator dan target kinerja di RKT telah digunakan dalam RKA ≤ 80%;			
				c, apabila 40% < indikator dan target kinerja di RKT telah digunakan dalam RKA ≤ 60%;			
				d apabila 20% < indikator dan target kinerja di RKT telah digunakan dalam RKA ≤ 40%			
				e, apabila Indikator dan target kinerja di RKT yang telah digunakan dalam RKA ≤ 20%			
B. PENGUKURAN KINERJA (25%)					100,00%	25,00	
I. PEMENUHAN PENGUKURAN (5%)					1,00	5,00	
		1	Telah terdapat indikator kinerja utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal	Unit Kerja belum memiliki Indikator Kinerja Utama (I. Penilaian dengan ya/tidak)	Y	1,00	
		2	Terdapat mekanisme pengumpulan data kinerja	Mekanisme pengumpulan data yang memadai: - Terdapat pedoman atau SOP tentang pengumpulan data kinerja yang up to date; - Ada kemudahan untuk menelusuri sumber datanya yang valid; - Ada kemudahan untuk mengakses data bagi pihak yang berkepentingan; - Terdapat penanggungjawab yang jelas; - Jelas waktu deliverynya; -Terdapat SOP yang jelas jika terjadi kesalahan data, a, apabila lebih dari 80% kriteria mekanisme pengumpulan data yang memadai terpenuhi; b, apabila 60% < pemenuhan kriteria yang memadai < 80%; c, apabila 40% < pemenuhan kriteria yang memadai < 60%; d, apabila 20% < pemenuhan kriteria yang memadai < 40%; e, apabila pemenuhan kriteria yang memadai < 20%	A	1,00	
II. KUALITAS PENGUKURAN (12,5%)					1,00	12,50	
		1	IKU telah dapat diukur secara obyektif	a, apabila lebih dari 80% IKU dapat diukur (measurable); b, apabila 60% < IKU dapat diukur (measurable) < 80%; c, apabila 40% < IKU dapat diukur (measurable) < 60%; d apabila 20% < IKU dapat diukur (measurable) < 40% e, apabila IKU dapat diukur (measurable) < 20%	A	1,00	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN		KRITERIA	CAPAIAN		KETERANGAN	
				Y/T	NILAI		
1	2		3	4	5	6	
		2	IKU telah menggambarkan hasil	Menggambarkan hasil: - berkualitas outcome atau output penting - bukan proses/kegiatan - menggambarkan kondisi atau output penting yang ingin diwujudkan: a, apabila lebih dari 80% IKU yg ditetapkan telah menggambarkan hasil b, apabila 60% < IKU yg ditetapkan telah menggambarkan hasil < 80%; c, apabila 40% < IKU yg ditetapkan telah menggambarkan hasil < 60%; d, apabila 20% < IKU yg ditetapkan telah menggambarkan hasil < 40% e, apabila IKU yg ditetapkan telah menggambarkan hasil < 20%	A	1,00	
		3	IKU telah relevan dengan kondisi yang akan diukur	Relevan: - terkait langsung dengan sasaran utama atau kondisi yang akan diukur - Mewakili (representatif) sasaran utama atau kondisi yang akan diwujudkan a, apabila lebih dari 80% IKU yang ditetapkan terkait langsung (relevan) dengan sasaran atau kondisi yang akan diwujudkan; b, apabila 60% < IKU yang relevan < 80%; c, apabila 40% < IKU yang relevan < 60%; d, apabila 20% < IKU yang relevan < 40%; e, apabila IKU yang relevan < 20%	A	1,00	
		4	IKU telah cukup untuk mengukur kinerja	Cukup artinya: - Representatif (alat ukur yg mewakili) untuk mengukur kinerja yang seharusnya (lihat penjelasan A.I.b.9) - Jumlahnya memadai utk menyimpulkan tercapainya tujuan atau sasaran utama a, apabila lebih dari 80% IKU yang ditetapkan telah cukup untuk mengukur atau menggambarkan sasaran atau kondisi yang akan diwujudkan; b, apabila 60% < IKU yang cukup < 80%; c, apabila 40% < IKU yang cukup < 60%; d, apabila 20% < IKU yang cukup < 40%; e, apabila IKU yang cukup < 20%	A	1,00	
		5	IKU telah diukur realisasinya	a, apabila lebih dari 80% IKU yang ditetapkan telah diukur realisasinya dan dilaporkan dalam LAKIP; b, apabila 60% < IKU telah diukur < 80%; c, apabila 40% < IKU telah diukur < 60%; d apabila 20% < IKU telah diukur < 40% e, apabila IKU yang telah diukur < 20%	A	1,00	
		6	Indikator kinerja sasaran dapat diukur secara obyektif	a, apabila lebih dari 80% Indikator sasaran dapat diukur (measurable); b, apabila 60% < Indikator yang dapat diukur < 80%; c, apabila 40% < Indikator yang dapat diukur < 60%; d apabila 20% < Indikator yang dapat diukur < 40% e, apabila Indikator yang dapat diukur < 20%	A	1,00	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN		KRITERIA	CAPAIAN		KETERANGAN	
				Y/T	NILAI		
1	2		3	4	5	6	
		7	Indikator kinerja sasaran menggambarkan hasil	Menggambarkan hasil: - berkualitas outcome atau output penting - bukan proses/kegiatan - menggambarkan kondisi atau output penting yang ingin diwujudkan a, apabila lebih dari 80% Indikator sasaran telah menggambarkan hasil (outcome), bukan proses/kegiatan; b, apabila 60% < Indikator yang menggambarkan hasil < 80%; c, apabila 40% < Indikator yang menggambarkan hasil < 60%; d apabila 20% < Indikator yang menggambarkan hasil < 40% e, apabila Indikator yang menggambarkan hasil < 20%	A	1,00	
		8	Indikator kinerja sasaran relevan dengan sasaran yang akan diukur	Relevan: - terkait langsung dengan sasaran atau kondisi yang akan diukur - Mewakili (representatif) sasaran/kondisi yang akan diwujudkan a, apabila lebih dari 80% Indikator sasaran terkait langsung (relevan) dengan sasaran atau kondisi yang akan diwujudkan; b, apabila 60% < Indikator sasaran terkait langsung (relevan) dengan sasaran atau kondisi yang akan diwujudkan < 80%; c, apabila 40% < Indikator sasaran terkait langsung (relevan) dengan sasaran atau kondisi yang akan diwujudkan < 60%; d, apabila 20% < Indikator sasaran terkait langsung (relevan) dengan sasaran atau kondisi yang akan diwujudkan < 40% e, apabila Indikator sasaran yang terkait langsung (relevan) dengan sasaran atau kondisi yang akan diwujudkan < 20%	A	1,00	
		9	Indikator kinerja sasaran cukup untuk mengukur sasarnya	Cukup artinya: - Representatif (alat ukur yg mewakili) untuk mengukur sasaran - Jumlahnya memadai utk menyimpulkan tercapainya sasaran a, apabila lebih dari 80% indikator yang ditetapkan telah cukup untuk mengukur atau menggambarkan sasaran atau kondisi yang akan diwujudkan; b, apabila 60% < indikator yang cukup < 80%; c, apabila 40% < indikator yang cukup < 60%; d apabila 20% < indikator yang cukup < 40% e, apabila indikator yang cukup < 20%	A	1,00	
		10	Indikator kinerja sasaran telah diukur realisasinya	a, apabila lebih dari 80% Indikator yang ditetapkan telah diukur realisasinya dan dilaporkan dalam LAKIP; b, apabila 60% < Indikator yang ditetapkan telah diukur realisasinya < 80%; c, apabila 40% < Indikator yang ditetapkan telah diukur realisasinya < 60%; d apabila 20% < Indikator yang ditetapkan telah diukur realisasinya < 40% e, apabila Indikator yang ditetapkan telah diukur realisasinya < 20%	A	1,00	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN		KRITERIA	CAPAIAN		KETERANGAN	
				Y/T	NILAI		
1	2		3	4	5	6	
		11	Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan	<p>Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Informasi capaian kinerja berdasarkan fakta sebenarnya atau bukti yang memadai dan dapat dipertanggungjawabkan; - Data yang dikumpulkan didasarkan suatu mekanisme yang memadai atau terstruktur (tidak bersifat dadakan); - Data kinerja yang diperoleh tepat waktu; - Data yang dikumpulkan memiliki tingkat kesalahan yang minimal; <p>a, apabila lebih dari 80% data (capaian) kinerja yang dihasilkan dapat diandalkan; b, apabila 60% < data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan < 80%; c, apabila 40% < data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan < 60%; d, apabila 20% < data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan < 40%; e, apabila data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan < 20%</p>	A	1,00	
		12	Pengumpulan data kinerja dilakukan secara berkala (bulanan/triwulanan/semester)	<p>a, apabila lebih dari 80% data (capaian) kinerja teridentifikasi secara berkala; b, apabila 60% < data (capaian) kinerja yang teridentifikasi secara berkala < 80%; c, apabila 40% < data (capaian) kinerja yang teridentifikasi secara berkala < 60%; d apabila 20% < data (capaian) kinerja yang teridentifikasi secara berkala < 40%; e, apabila data (capaian) kinerja yang teridentifikasi secara berkala < 20%</p>	A	1,00	
III. IMPLEMENTASI PENGUKURAN (7,5%)			Jawaban tentang Implemetasi Pengukuran harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi	1,00	7,50		
		1	IKU telah dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran	<p>Dimanfaatkan dalam dokumen perencanaan dan penganggaran:</p> <ul style="list-style-type: none"> - dijadikan alat ukur pencapaian tujuan/sasaran utama dalam dokumen Renstra RKT dan PK - dijadikan alat ukur tercapainya outcome atau hasil-hasil program yang ditetapkan dalam dokumen anggaran (RKA) <p>a, apabila lebih dari 80% IKU yang ditetapkan telah dimanfaatkan dalam perencanaan dan penganggaran; b, apabila 60% < IKU yang telah dimanfaatkan < 80%; c, apabila 40% < IKU yang telah dimanfaatkan < 60%; d apabila 20% < IKU yang telah dimanfaatkan < 40%</p>	A	1,00	
		2	IKU telah dimanfaatkan untuk penilaian kinerja	<p>Dimanfaatkan untuk penilaian kinerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Capaian IKU dijadikan dasar penilaian kinerja - Capaian IKU dijadikan dasar reward atau punishment - Capaian IKU dijadikan dasar promosi atau kenaikan/penurunan peringkat <p>a, apabila lebih dari 80% IKU yang ditetapkan telah dimanfaatkan dalam penilaian kinerja; b, apabila 60% < IKU yang telah dimanfaatkan < 80%; c, apabila 40% < IKU yang telah dimanfaatkan < 60%; d apabila 20% < IKU yang telah dimanfaatkan < 40%; e, apabila IKU yang telah dimanfaatkan < 20%</p>	A	1,00	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN			KRITERIA	CAPAIAN		KETERANGAN
					Y/T	NILAI	
1	2			3	4	5	6
		3	IKU telah direviu secara berkala	a, apabila IKU telah direvisi dan hasilnya menunjukkan kondisi yang lebih baik (inovatif) ; b, apabila IKU telah direviu secara berkala dan hasilnya masih relevan dengan kondisi saat ini; c, apabila IKU telah direviu, ada upaya perbaikan namun belum ada perbaikan yang signifikan ;	A	1,00	
		4	Hasil pengukuran kinerja telah digunakan untuk penyusunan laporan kinerja	a, apabila lebih dari 80% IKU dan indikator kinerja lain yang ditetapkan telah diukur dan dilaporkan dalam laporan kinerja; b, apabila 60% < pengukuran dan pelaporan IKU/indikator lain dalam LAKIP < 80%; c, apabila 40% < pengukuran dan pelaporan IKU/indikator lain dalam LAKIP < 60%; d apabila 20% < pengukuran dan pelaporan IKU/indikator lain dalam LAKIP < 40% e, apabila pengukuran dan pelaporan IKU/indikator lain dalam LAKIP < 20%	A	1,00	
		5	Pengukuran kinerja digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala	Pemilihan a, b, c, d, atau e didasarkan pada professional judgement evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan. Sebagai ilustrasi: a, apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh b, apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian) c, apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian d, apabila kurang dimanfaatkan e, apabila tidak ada pemanfaatan Prasyarat: - terdapat pengukuran atau pemantauan kinerja secara berkala (minimal semesteran). - digunakan untuk pengendalian dan pemantauan artinya (kriteria): - Hasil pengukuran (capaian kinerja) kinerja menjadi dasar untuk menyimpulkan kemajuan (progress) kinerja - Hasil pengukuran (capaian kinerja) kinerja menjadi dasar untuk mengambil tindakan (action) dalam rangka mencapai target kinerja yang ditetapkan - Hasil pengukuran (capaian kinerja) kinerja menjadi dasar untuk menyesuaikan strategi untuk mencapai tujuan dan sasaran	A	1,00	
C. PELAPORAN KINERJA (15%)					100,00%	15,00	
I. PEMENUHAN PELAPORAN (3%)					1,00	3,00	
		1	LAKIP telah disusun	Cukup jelas. Penilaian dengan ya/tidak	Y	1,00	
		2	LAKIP telah disampaikan tepat waktu	Cukup jelas. Penilaian dengan ya/tidak	Y	1,00	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN		KRITERIA	CAPAIAN		KETERANGAN
				Y/T	NILAI	
1	2		3	4	5	6
	II. KUALITAS PELAPORAN (7,5%)			1,00	7,50	
1		1 LAKIP bukan merupakan kompilasi dari Unit Kerja di bawahnya	a, apabila lebih dari 80% Sasaran dan target dalam LAKIP merupakan kompilasi dari unit kerja; d, apabila 60% < Sasaran dan target dalam LAKIP merupakan kompilasi dari unit kerja ≤ 80%; c, apabila 40% < Sasaran dan target dalam LAKIP merupakan kompilasi dari unit kerja ≤ 60%; b apabila 20% < Sasaran dan target dalam LAKIP merupakan kompilasi dari unit kerja < 40% e, apabila Sasaran dan target dalam LAKIP merupakan kompilasi dari unit kerja ≤ 20%	A	1,00	
		2 LAKIP menyajikan informasi pencapaian sasaran yang berorientasi Output	Informasi LAKIP berorientasi outcome artinya: - Informasi yang disajikan dalam LAKIP menggambarkan hasil-hasil (termasuk output-output penting) yang telah dicapai sampai dengan saat ini. - LAKIP tidak berfokus pada informasi tentang kegiatan atau proses yang telah dilaksanakan pada tahun ybs - LAKIP tidak berorientasi pada informasi tentang realisasi seluruh anggaran yang telah digunakan. a, apabila lebih dari 80% informasi yang disampaikan dalam LAKIP berorientasi outcome; b, apabila 60% < informasi outcome dalam LAKIP ≤ 80%; c, apabila 40% < informasi outcome dalam LAKIP ≤ 60%; d, apabila 20% < informasi outcome dalam LAKIP ≤ 40% e, apabila informasi outcome dalam LAKIP ≤ 20 %.	A	1,00	
		3 LAKIP menyajikan informasi mengenai pencapaian IKU	a, apabila lebih dari 80% capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU); b, apabila 60% < capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU) ≤ 80%; c, apabila 40% ≤ capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU) ≤ 60%; d apabila 20% ≤ capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU) ≤ 40% e, apabila capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU) ≤ 20%	A	1,00	
		4 LAKIP menyajikan informasi mengenai kinerja yang telah diperjanjikan	a, apabila lebih dari 80% capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan dalam PK; b, apabila 60% < capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan dalam PK ≤ 80%; c, apabila 40% < capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan dalam PK ≤ 60%;	A	1,00	
		5 LAKIP menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja	menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja, artinya: LAKIP menguraikan hasil evaluasi dan analisis tentang capaian2 kinerja outcome atau output penting, bukan hanya proses atau realisasi kegiatan2 yang ada di dokumen anggaran (DIPA) a, apabila LAKIP menyajikan lebih dari 80% evaluasi dan analisis capaian yang bersifat kinerja (outcome), bukan proses; b, apabila 60% < penyajian evaluasi dan analisis capaian yang bersifat kinerja ≤ 80%; c, apabila 40% < penyajian evaluasi dan analisis capaian yang bersifat kinerja ≤ 60%; d apabila 20% < penyajian evaluasi dan analisis capaian yang bersifat kinerja ≤ 40% e, apabila penyajian evaluasi dan analisis capaian yang bersifat kinerja < 20%	A	1,00	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN		KRITERIA	CAPAIAN		KETERANGAN	
				Y/T	NILAI		
1	2		3	4	5	6	
		6	LAKIP menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan	Pembandingan yang memadai, minimal mencakup: - Target vs Realisasi - Realisasi tahun berjalan vs realisasi tahun sebelumnya - Realisasi sampai dengan tahun berjalan vs target jangka menengah a, apabila LAKIP menyajikan perbandingan lebih dari 80% data kinerja (capaian sasaran); b, apabila 60% < perbandingan data kinerja (capaian sasaran) ≤ 80%; c, apabila 40% < perbandingan data kinerja (capaian sasaran) ≤ 60%; d, apabila 20% < perbandingan data kinerja (capaian sasaran) ≤ 40%; e, apabila perbandingan data kinerja (capaian sasaran) < 20%	A	1,00	
		7	LAKIP menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian kinerja	a, apabila LAKIP menyajikan informasi keuangan lebih dari 80% capaian sasaran (kinerja); b, apabila 60% < informasi keuangan sasaran < 80%; c, apabila 40% < informasi keuangan sasaran < 60%; d apabila 20% < informasi keuangan sasaran < 40% e, apabila informasi keuangan sasaran < 20%	A	1,00	
		8	Informasi kinerja dalam LAKIP dapat diandalkan	Dapat diandalkan: - datanya valid - dapat ditelusuri kesumber datanya - diperoleh dari sumber yang kompeten - konsisten a, apabila lebih dari 80% realisasi kinerja dapat diandalkan; b, apabila 60% < keandalan data realisasi kinerja < 80%; c, apabila 40% < keandalan data realisasi kinerja < 60%; d, apabila 20% < keandalan data realisasi kinerja < 40% e, apabila keandalan data realisasi kinerja < 20%	A	1,00	
III. PEMANFAATAN PELAPORAN (4,5%)				1,00	4,50		
		1	Informasi yang disajikan telah digunakan dalam perbaikan perencanaan	telah digunakan dalam perbaikan perencanaan, artinya: LAKIP yang disusun sampai dengan saat ini telah berdampak kepada perbaikan perencanaan, baik perencanaan jangka menengah, tahunan maupun dalam penetapan atau perjanjian kinerja yang disusun. Pemilihan a, b, c, d, atau e didasarkan pada professional judgement evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan. Sebagai ilustrasi: a, apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh b, apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian) c, apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian d, apabila kurang dimanfaatkan e, apabila tidak ada pemanfaatan	A	1,00	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN		KRITERIA	CAPAIAN		KETERANGAN	
				Y/T	NILAI		
1	2		3	4	5	6	
		2	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi	telah digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan, artinya: informasi yang disajikan dalam LAKIP telah mengakibatkan perbaikan dalam pengelolaan program dan kegiatan dan dapat menyimpulkan keberhasilan atau kegagalan program secara terukur. Pemilihan a, b, c, d, atau e didasarkan pada professional judgement evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan. Sebagai ilustrasi: a, apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh b, apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian) c, apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian d, apabila kurang dimanfaatkan e, apabila tidak ada pemanfaatan	A	1,00	
		3	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk peningkatan kinerja	telah digunakan untuk peningkatan kinerja, artinya: informasi dalam LAKIP (termasuk LAKIP tahun sebelumnya) benar-benar telah digunakan untuk perbaikan capaian kinerja organisasi yang lebih baik periode berikutnya Pemilihan a, b, c, d, atau e didasarkan pada professional judgement evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan. Sebagai ilustrasi: a, apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh b, apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian) c, apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian d, apabila kurang dimanfaatkan e, apabila tidak ada pemanfaatan	A	1,00	
		4	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk penilaian kinerja	telah digunakan untuk penilaian kinerja, artinya: informasi capaian kinerja yang disajikan dalam LAKIP dijadikan dasar untuk menilai dan menyimpulkan kinerja serta dijadikan dasar reward dan punishment. Pemilihan a, b, c, d, atau e didasarkan pada professional judgement evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan. Sebagai ilustrasi: a, apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh b, apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian) c, apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian d, apabila kurang dimanfaatkan e, apabila tidak ada pemanfaatan	A	1,00	
D.	EVALUASI INTERNAL (10%)			100,00%	10,00		
	I. PEMENUHAN EVALUASI (2%)			1,00	2,00		
		1	Terdapat pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatanya	Cukup jelas. Penilaian dengan ya/tidak	Y	1,00	
		2	Evaluasi program telah dilakukan	Cukup jelas. Penilaian dengan ya/tidak	Y	1,00	
		3	Hasil evaluasi telah disampaikan dan dikomunikasikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan	Cukup jelas. Penilaian dengan ya/tidak	Y	1,00	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN			KRITERIA	CAPAIAN		KETERANGAN
					Y/T	NILAI	
1	2			3	4	5	6
	II. KUALITAS EVALUASI (5%)				1,00	5,00	
		4	Evaluasi <u>program</u> dilaksanakan oleh SDM yang berkompotensi	Cukup jelas. Penilaian dengan ya/tidak	Y	1,00	
		5	Pelaksanaan evaluasi <u>program</u> telah disupervisi dengan baik melalui pembahasan-pembahasan yang reguler dan bertahap	Cukup jelas. Penilaian dengan ya/tidak	Y	1,00	
		6	Evaluasi <u>program</u> dilaksanakan dalam rangka menilai keberhasilan program	Cukup jelas. Penilaian dengan ya/tidak	Y	1,00	
		7	Evaluasi <u>program</u> telah memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan perencanaan kinerja yang dapat dilaksanakan	Cukup jelas. Penilaian dengan ya/tidak	Y	1,00	
		8	Evaluasi <u>program</u> telah memberikan rekomendasi-rekomendasi peningkatan kinerja yang dapat dilaksanakan	Cukup jelas. Penilaian dengan ya/tidak	Y	1,00	
	III. PEMANFAATAN HASIL EVALUASI (3%)				1,00	3,00	
		9	Hasil evaluasi <u>program/akuntabilitas kinerja</u> telah ditindaklanjuti untuk perbaikan perencanaan	Cukup jelas. Penilaian dengan ya/tidak	Y	1,00	
		10	Hasil evaluasi <u>program</u> telah ditindaklanjuti untuk perbaikan kinerja	Cukup jelas. Penilaian dengan ya/tidak	Y	1,00	
E.	PENCAPAIAN KINERJA (20%)				100,00%	20,00	
	I. KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTPUT) (5%)				1,00	5,00	
		1	Target dapat dicapai	Cukup jelas.	A	1,00	
		2	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan	Cukup jelas.	A	1,00	
		3	Kinerja output selaras dengan output yang ingin dicapai dalam Renstra KPU	Cukup jelas	A	1,00	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	KRITERIA	CAPAIAN		KETERANGAN
			Y/T	NILAI	
1	2	3	4	5	6
	II. KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTCOME) (5%)		1,00	5,00	
	1 Target dapat dicapai	Cukup jelas.	A	1,00	
	2 Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan	Cukup jelas.	A	1,00	
	3 Kinerja output selaras dengan output yang ingin dicapai dalam Renstra KPU Kabupaten/Kota	Cukup jelas	A	1,00	
	III. KINERJA TAHUN BERJALAN (BENCHMARK) (5%)		1,00	5,00	
	1 Target dapat dicapai	Cukup jelas.	A	1,00	
	2 Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan	Cukup jelas.	A	1,00	
	3 Kinerja output selaras dengan output yang ingin dicapai dalam Renstra KPU XXX	Cukup jelas	A	1,00	
	IV. KINERJA LAINNYA (5%)		1,00	5,00	
	1 Pengakuan dari Stakeholder/instansi lain	Ada penghargaan bernilai Y =1; tidak ada N = 0;	Y	1,00	
	HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA	SANGAT MEMUASKAN	AA	100,00	

Hasil Evaluasi Akuntabilitas kinerja tercantum dalam LKE diatas telah dibahas antara Tim Evaluator dengan Pimpinan KPU XXX

XXXX, XX XXXXX 201X

Ketua Tim Evaluasi,

Ketua KPU XXX

Mengetahui,

Sekretaris KPU XXX

XXXX
NIP. XXX

XXXXX

XXXX
NIP. XXXX

SEKRETARIS JENDERAL
KOMISI PEMILIHAN UMUM
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

ARIF RAHMAN HAKIM



LAMPIRAN IV
KEPUTUSAN SEKRETARIS JENDERAL
KOMISI PEMILIHAN UMUM
NOMOR: 549/Kpts/Setjen/TAHUN 2016
TENTANG PEDOMAN EVALUASI AKUNTABILITAS
KINERJA INSTANSI PEMERINTAH DI LINGKUNGAN
KOMISI PEMILIHAN UMUM



KPU PROVINSI / KIP ACEH

Jalanxxxxxx

Telp :xxxxxxxxxx

Fax :xxxxxxxxxx

XXXXXX, XX XXXXX XXXX

Nomor :
Lampiran :
Perihal : Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas
Kinerjapada Wilayah KPU Provinsi/KIP Aceh
Tahun XXXX

Yth. Sekretaris Jenderal KPU RI

di

Jakarta

Dengan hormat kami sampaikan Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja pada Wilayah KPU ProvinsiTahun 20XX, dengan hasil evaluasi sebagai berikut :

A. Umum

1. Dasar Evaluasi

- 1) Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
- 2) Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- 3) Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- 4) Surat Edaran Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 03 Tahun 2011 tentang Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal;
- 5) Surat Tugas Nomor ST...../.../201X tanggal.....201X hal Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja pada(nama unit kerja) Tahun 201X.

2. Tujuan Evaluasi

Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja dilakukan dengan tujuan:

- 1) Memperoleh informasi tentang implementasi Sistem AKIP;
 - 2) Menilai akuntabilitas kinerja unit kerja di lingkungan KPU;
 - 3) Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan kinerja dan penguatan kelembagaan akuntabilitas kinerja unit kerja KPU;
 - 4) Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.
3. RuangLingkup Evaluasi
- 1) Evaluasi dilaksanakan terhadap 5 (lima) komponen besar manajemen kinerja, yang meliputi Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, Evaluasi Internal dan Capaian Kinerja.
Laporan Kinerja Unit Kerja Tahun 201X, merupakan salah satu dokumen yang dievaluasi selain Rencana Strategis (Renstra), dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT), dokumen Penetapan Kinerja (Tapkin), serta dokumen terkait lainnya.
 - 2) Periode yang dievaluasi adalah manajemen kinerja periode 1 Januari 201X sampai dengan 31 Desember 201X. Evaluasi dilaksanakan dari tanggal 201X sampai dengan tanggal 201X.
4. Metodologi dan Teknik Evaluasi
- 1) Metodologi yang digunakan untuk melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja dengan menggunakan teknik *"criteria referrenced survey"* (penilaian secara bertahap dan secara keseluruhan dengan kriteria evaluasi dari masing-masing komponen).
 - 2) Beberapa teknik pengumpulan data yang dapat digunakan antara lain: pengisian kuisisioner, wawancara, observasi, studi dokumentasi atau kombinasi beberapa teknik tersebut. Sedangkan teknik analisis data antara lain; telaahan sederhana, berbagai analisis dan pengukuran, metode statistik, perbandingan, analisa logika program dan sebagainya.
5. Penilaian
- Hasil evaluasi dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 sampai dengan 100 dengan gradasi nilai, sebagai berikut:

Kategori	Rentang Nilai	Interpretasi
AA	>90 s.d. 100	Sangat Memuaskan
A	>80 s.d. 90	Memuaskan
BB	>70 s.d. 80	Sangat Baik
B	>60 s.d. 70	Baik
CC	> 50 s.d. 60	Cukup
C	> 30 s.d.50	Kurang
D	0 – 30	SangatKurang

6. Hasil Evaluasi

Berdasarkan hasil evaluasi atas SAKIP yang dilakukan, dapat disampaikan hasil evaluasi SAKIP untuk satuan kerja KPU yang ada di wilayah KPU Provinsi xxxx dengan nilai dan kategori sebagai berikut :

No.	Satuan Kerja	Nilai	Kategori	Keterangan
1.	KPU Kabupaten xxx	98	AA	Sangat Memuaskan
2.
3.
4.

Atas hasil evaluasi tersebut, kami telah merekomendasikan kepada seluruh Sekretaris KPU Kabupaten/Kota agar :

1.
2.
3.

(rekomendasi disesuaikan dengan surar Sekretaris KPU Provinsi/KIP Aceh ke KPU Kabupaten/Kota terkait rekomendasi).

Demikian kami sampaikan, mohon petunjuk lebih lanjut.

Inspektur

Nama lengkap tanpa gelar

Tembusan :

1. Ketua KPU RI;
2. Inspektur Setjen KPU RI;
3. Ketua KPU Provinsi/KIP Aceh.

* ukuran kertas dan jenis huruf laporan hasil evaluasi AKIP disesuaikan dengan Peraturan KPU Nomor 17 Tahun 2015 tentang Tata Naskah Dinas KPU, KPU Provinsi/KIP Aceh dan KPU/KIP Kabupaten/Kota.

SEKRETARIS JENDERAL
KOMISI PEMILIHAN UMUM
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

ARIF RAHMAN HAKIM

Salinan sesuai dengan aslinya

SEKRETARIAT JENDERAL
KOMISI PEMILIHAN UMUM REPUBLIK INDONESIA

Kepala Biro Hukum



Nur Syarifah

LAMPIRAN V
KEPUTUSAN SEKRETARIS JENDERAL
KOMISI PEMILIHAN UMUM
NOMOR 549/Kpts/Setjen/TAHUN 2016
TENTANG PEDOMAN EVALUASI AKUNTABILITAS
KINERJA INSTANSI PEMERINTAH DI LINGKUNGAN
KOMISI PEMILIHAN UMUM



KPU PROVINSI / KIP ACEH

Jalan xxxxxx

Telp : xxxxxxxxxxxx

Fax : xxxxxxxxxxxx

XXXXXX, XX XXXXX XXXX

Nomor :
Lampiran :
Perihal : Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas
Kinerja (nama unit kerja) Tahun XXXX

Yth. Sekretaris KPU/KIP Kab/Kota ...

di

xxxxx

Dengan ini kami sampaikan Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja pada
(nama unit kerja) Tahun 20XX, dengan uraian sebagai berikut :

A. Umum

1. Dasar Evaluasi

- 1) Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
- 2) Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- 3) Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- 4) Surat Edaran Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 03 Tahun 2011 tentang Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal;
- 5) Surat Tugas Nomor ST...../.../201X tanggal.....201X hal Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja pada(nama unit kerja) Tahun 201X.

2. Tujuan Evaluasi

Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja dilakukan dengan tujuan:

- 1) Memperoleh informasi tentang implementasi Sistem AKIP;

- 2) Menilai akuntabilitas kinerja unit kerja di lingkungan KPU;
 - 3) Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan kinerja dan penguatan kelembagaan akuntabilitas kinerja unit kerja KPU;
 - 4) Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.
3. Ruang Lingkup Evaluasi
- 1) Evaluasi dilaksanakan terhadap 5 (lima) komponen besar manajemen kinerja, yang meliputi Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, Evaluasi Internal dan Capaian Kinerja.
Laporan Kinerja Unit Kerja Tahun 201X, merupakan salah satu dokumen yang dievaluasi selain Rencana Strategis (Renstra), dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT), dokumen Penetapan Kinerja (Tapkin), serta dokumen terkait lainnya.
 - 2) Periode yang dievaluasi adalah manajemen kinerja periode 1 Januari 201X sampai dengan 31 Desember 201X. Evaluasi dilaksanakan dari tanggal 201X sampai dengan tanggal 201X.
4. Metodologi dan Teknik Evaluasi
- 1) Metodologi yang digunakan untuk melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja dengan menggunakan teknik *"criteria referenced survey"* (penilaian secara bertahap dan secara keseluruhan dengan kriteria evaluasi dari masing-masing komponen).
 - 2) Beberapa teknik pengumpulan data yang dapat digunakan antara lain: pengisian kuisisioner, wawancara, observasi, studi dokumentasi atau kombinasi beberapa teknik tersebut. Sedangkan teknik analisis data antara lain; telaahan sederhana, berbagai analisis dan pengukuran, metode statistik, perbandingan, analisa logika program dan sebagainya.
5. Penilaian
- Hasil evaluasi dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 sampai dengan 100 dengan gradasi nilai, sebagai berikut:

Kategori	Rentang Nilai	Interpretasi
AA	> 90 s.d. 100	Sangat Memuaskan
A	> 80 s.d. 90	Memuaskan
BB	> 70 s.d. 80	Sangat Baik
B	> 60 s.d. 70	Baik
CC	> 50 s.d. 60	Cukup
C	> 30 s.d. 50	Kurang
D	0 – 30	Sangat Kurang

6. Hasil Evaluasi

Sesuai Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Berdasarkan hasil evaluasi, unit kerja memperoleh nilai sebesar dengan kategori

Nilai sebagaimana tersebut, merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang di evaluasi di lingkungan unit kerja, dengan rincian sebagai berikut:

- 1) Perencanaan Kinerja
.....
- 2) Pengukuran Kinerja
.....
- 3) Pelaporan Kinerja
.....
- 4) Evaluasi Kinerja
.....
- 5) Capaian Kinerja
.....
- 6) Rekomendasi Evaluasi tahun lalu yang belum ditindak lanjuti (kalau ada)
.....

(Dalam poin 1 s.d. 5) menyajikan hasil penilaian atas berbagai atribut akuntabilitas unit kerja yang telah dituangkan dalam Kertas Kerja Evaluasi, yang dapat mengindikasikan tingkat akuntabilitas kinerja unit kerja. Apabila masing-masing tingkat capaian komponen tidak optimal, disebutkan penyebabnya.

B. Saran

Terhadap permasalahan yang telah dikemukakan di atas, kami menyarankan Pimpinan Unit Kerja beserta seluruh jajarannya agar dilakukan perbaikan sebagai berikut:

1.
2.

Demikian, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

An. Inspektur

nama lengkap tanpa gelar

Tembusan :

1. Sekretaris Jenderal KPU RI;
2. Inspektur Setjen KPU RI;
3. Ketua KPU Provinsi / KIP Aceh.

* ukuran kertas dan jenis huruf laporan hasil evaluasi AKIP disesuaikan dengan Peraturan KPU Nomor 17 Tahun 2015 tentang Tata Naskah Dinas KPU, KPU Provinsi/KIP Aceh dan KPU/KIP Kabupaten/Kota.

SEKRETARIS JENDERAL
KOMISI PEMILIHAN UMUM
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

ARIF RAHMAN HAKIM

Salinan sesuai dengan aslinya

SEKRETARIAT JENDERAL

KOMISI PEMILIHAN UMUM REPUBLIK INDONESIA

Kepala Biro Hukum





KOMISI PEMILIHAN UMUM PROVINSI XXX

Jalan xxxxxx

Telp : xxxxxxxxxxxx

Fax : xxxxxxxxxxxx

SURAT TUGAS

Nomor /ST-XXXX/VIII/201X

- Dasar : 1. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 147, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
2. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4355);
3. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2011 tentang Penyelenggaraan Pemilihan Umum (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 101; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5246);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4614);
5. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2012 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2013 tentang Perubahan Lampiran Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi

- Nomor 25 Tahun 2012 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
6. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 80);
 7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 986);
 8. Peraturan Komisi Pemilihan Umum Nomor 06 Tahun 2008 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Jenderal Komisi Pemilihan Umum, Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Provinsi, dan Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten/Kota sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Komisi Pemilihan Umum Nomor 22 Tahun 2008 tentang Perubahan Peraturan Komisi Pemilihan Umum Nomor 06 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Jenderal Komisi Pemilihan Umum, Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Provinsi, dan Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten/Kota;

Memerhatikan :1. Surat Pengesahan Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) Komisi Pemilihan Umum Bagian Anggaran 076 Tahun Anggaran XXX Nomor DIPA-076.01.1.027050/2015, Revisi XXX tanggal X XXX 201X;

MEMBERI TUGAS:

Kepada : Auditor Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan Provinsi XXX/Pejabat dan Fungsional Umum Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Provinsi XXX/Komisi Independen Pemilihan Aceh, yaitu:

No	Nama	Peran Tim
1.	XXXX	Pengedali Teknis
2.	XXXXX	Ketua Tim
3.	XXXXX	Anggota Tim
4.	XXXXX	Anggota Tim

Untuk : Melaksanakan Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di lingkungan Komisi Pemilihan Umum/Komisi Independen Pemilihan Kabupaten/Kota Tahun 201x pada wilayah KPU Provinsi XXX/Komisi Independen Pemilihan Aceh selama XX (XXXX) hari.

Ditetapkan di XXX
pada tanggal

SEKRETARIS
KOMISI PEMILIHAN UMUM
PROVINSI XXX,

nama lengkap tanpa gelar

Tembusan disampaikan Yth :

1. Ketua KPU Provinsi XXX;

* ukuran kertas dan jenis huruf laporan hasil evaluasi AKIP disesuaikan dengan Peraturan KPU Nomor 17 Tahun 2015 tentang Tata Naskah Dinas KPU, KPU Provinsi/KIP Aceh dan KPU/KIP Kabupaten/Kota.

SEKRETARIS JENDERAL
KOMISI PEMILIHAN UMUM
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

ARIF RAHMAN HAKIM

Salinan sesuai dengan aslinya

SEKRETARIAT JENDERAL

KOMISI PEMILIHAN UMUM REPUBLIK INDONESIA

Kepala Biro Hukum



Nur Syarifah